

# El salario mínimo vital y móvil en Colombia: retos y perspectivas de la vitalidad y movilidad salarial

***The Minimum Living and Mobile Wage in Colombia:  
Challenges and Perspectives on Wage Vitality and Mobility***

Josefina Quintero-Lyons<sup>1</sup>

Universidad de Cartagena - Cartagena, Colombia

jquinterol@unicartagena.edu.co

Daniel José Jiménez-Romero<sup>2</sup>

Universidad de Cartagena - Cartagena, Colombia

djimenezr1@unicartagena.edu.co

Germán Jóse Cortés-Gómez<sup>3</sup>

Universidad de Cartagena - Cartagena, Colombia

gcortesg@unicartagena.edu.co

**Cómo citar/ How to cite:** Quintero, J., Jiménez, D. & Cortés, G. (2026). El salario mínimo vital y móvil en Colombia: retos y perspectivas de la vitalidad y movilidad salarial. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 21(1), 121 – 143. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2026v21n1.13219>

## Resumen

El presente artículo analiza la garantía efectiva del derecho constitucional al salario mínimo vital y móvil en Colombia, examinando su evolución histórica, jurídica, social y económica desde la órbita del Estado Social de Derecho. Iniciando desde el reconocimiento del artículo 53 de la Constitución Política, que eleva a cánones constitucionales la obligatoriedad de fijar un salario que garantice condiciones de vida digna y preservación del poder adquisitivo del trabajo. La investigación cuen-

Fecha de recepción: 27 de octubre de 2025

Este es un artículo Open Access bajo la licencia BY-NC-SA

Fecha de evaluación: 20 de noviembre de 2025

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Fecha de aceptación: 11 de diciembre de 2025

Published by Universidad Libre

1 Docente Investigadora de la Universidad de Cartagena, profesora titular de la Universidad de Cartagena, Doctora en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa. Universidad de Castilla - La Mancha. Máster en Teorías Críticas del Derecho y la Democracia En Iberoamérica. Democracia E Integración Regional. Universidad Internacional de Andalucía. Especialista en Instituciones Jurídico-Laborales. Universidad Nacional de Colombia. Directora del Grupo de Investigación de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

2 Abogado de la Universidad de Cartagena, Monitor en el área de derecho Constitucional durante los años 2021 - 2024. Monitor e Investigador adscrito al Grupo de Investigación Derecho al Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Cartagena.

3 Abogado, Monitor de Investigaciones del Grupo de Investigación Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, de la Universidad de Cartagena.

ta con un enfoque cualitativo y sociojurídico, aborda la tensión entre el marco normativo y la realidad económica de la nación, evidenciando cómo los incrementos salariales basados en indicadores técnicos como la inflación y la productividad, resultan simplemente insuficientes para contrarrestar y vivir acorde con el aumento del costo de vida, se abordan los retos institucionales y sociales que enfrenta la movilidad salarial, las nuevas formas de empleo del siglo XXI en una inminente y cercana apertura a la digitalización y la revolución tecnológica, Finalmente, se plantean perspectivas para fortalecer una política salarial más equitativa, digna, alineada a los estándares internacionales como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los principios constitucionales como la justicia social y la primacía de la dignidad humana.

### Palabras clave

Salario Mínimo, Mínimo Vital y Móvil, Dignidad Humana, Movilidad Salarial

### Abstract

This article analyzes the effective guarantee of the constitutional right to a living wage in Colombia, examining its historical, legal, social, and economic evolution from the perspective of the social rule of law. It begins with the recognition of Article 53 of the Constitution, which elevates to constitutional standards the obligation to set a wage that guarantees decent living conditions and preserves the purchasing power of labor. The research takes a qualitative and socio-legal approach, addressing the tension between the regulatory framework and the economic reality of the nation, showing how wage increases based on technical indicators such as inflation and productivity are simply insufficient to counteract and keep pace with the increase in the cost of living. It addresses the institutional and social challenges facing wage mobility, and new forms of employment in the 21st century in the imminent and imminent advent of digitalization and the technological revolution. Finally, it proposes perspectives for strengthening a more equitable and dignified wage policy, aligned with international standards such as those of the International Labor Organization (ILO) and constitutional principles such as social justice and the primacy of human dignity.

### Keywords

Minimum Wage, Minimum Living Wage, Human Dignity, Wage Mobility

## Introducción

El derecho debe responder a las necesidades sociales es por ellos que debe ir avanzando conforme ésta lo hace, es por ello que uno de sus fines esenciales o propósitos epistemológicos es garantizar la justicia, equilibrio y salvaguardar los intereses y derechos de los sectores más vulnerables y sujetos de especial protección constitucional, corrigiendo o tratando de corregir las desigualdades en las relaciones humanas mediante el empleo de figuras e instituciones jurídicas, en este caso las instituciones jurídico laborales. En Colombia la Constitución de 1991 marcó un punto de inflexión con la promulgación de un Estado Social de Derecho fundamentado en principios axiológicos y valores constitucionales como la dignidad humana, la igualdad y la justicia social.

En este escenario que los principios laborales<sup>4</sup> Se constituyen como herramientas que garantizan derechos para el trabajador, quien representa la parte más débil en la relación jurídico-laboral. La necesidad de que el derecho laboral colombiano y los parámetros para la fijación (aumento) del salario mínimo evolucione hacia un modelo más humano y equitativo, donde las normas se interpreten y apliquen conforme a la realidad social y el respeto por la dignidad humana de todas las personas, es por esto que nos planteamos la siguiente pregunta problema; ¿Se garantiza en Colombia efectivamente el principio constitucional del derecho al mínimo vital y móvil?

## Objetivos de la investigación

Se plantea como objetivo general, analizar si en Colombia se garantiza de manera efectiva y real el principio constitucional del derecho al salario mínimo vital y móvil, conforme a los postulados de justicia social, dignidad humana y protección del trabajo como valor fundante del Estado Social de Derecho.

Para alcanzar dicho propósito, se establecen los siguientes objetivos específicos, dirigidos a estructurar de manera progresiva el desarrollo del estudio: (I) *examinar la evolución histórica y jurídica del concepto de salario mínimo vital y*

4 Remuneración mínima, vital y móvil

*móvil en Colombia; (II) identificar los factores jurídicos, económicos y sociales que inciden en su determinación; y (III) evaluar los retos y perspectivas de la movilidad salarial en el contexto nacional contemporáneo.*

## Planteamiento del problema

La Constitución Política de Colombia en su Artículo 53 ha establecido el derecho fundamental al salario mínimo vital y móvil el cual debe garantizar condiciones de vida digna, ajustarse periódicamente al costo de vida y condiciones socioeconómicas que tiene el país. No obstante, en la práctica existen profundas tensiones entre el marco normativo y la realidad social, económica, incluso cultural de los trabajadores lo que genera grandes interrogantes sobre la efectividad de dicho derecho.

Si bien, existe un proceso institucionalizado para el reajuste anual del salario mínimo este se encuentra basado principalmente en: Indicadores como la inflación y la productividad. Factores que no consideran de manera suficiente la realidad socioeconómica de millones de trabajadores colombianos que sobreviven con ingresos inferiores al mínimo legal, además ese carácter “móvil” del salario que implica su actualización periódica para preservar el poder adquisitivo parece cada día diluirse en incrementos que aunque nominales resultan totalmente insuficientes frente al aumento del costo de vida.

Esta situación plantea interrogantes sobre la efectividad real que existe en el modelo salarial vigente en nuestro país, Colombia y sobre todo su capacidad para cumplir el mandato constitucional de garantizar condiciones de vida dignas para todos los trabajadores. Pero, la persistencia de brechas salariales, la concentración del ingreso y la precariedad en el acceso al trabajo, agravan la percepción de que el salario mínimo no cumple su función como instrumento de equidad y justicia social.

Frente a este panorama surge entonces la interrogante ¿Si se garantiza en Colombia efectivamente el principio constitucional del derecho al mínimo vital y móvil? siendo necesario analizar minuciosamente si la legislación de nuestro país, la jurisprudencia constitucional y las políticas públicas en torno al salario mínimo en Colombia han logrado materializar de forma efectiva el derecho al salario mínimo vital y móvil, o sí entonces por el contrario persiste en todos sus aspectos una distancia crítica entre lo que establece el ordenamiento jurídico y lo que enfrentan los trabajadores en su vida diaria.

## Metodología

Dada la naturaleza de esta investigación, la cual se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de tipo sociojurídico descriptivo, este permite una comprensión profunda e interpretativa de los fenómenos sociales y legales, priorizando el análisis de contextos históricos y normativos. Este modelo cualitativo facilita la exploración de las tensiones entre el marco jurídico y la realidad socioeconómica, revelando no solo los hechos normativos, sino también sus implicaciones subjetivas y estructurales en la sociedad, como el impacto de la determinación del salario mínimo en la reducción de la desigualdad, la promoción de la dignidad humana, la consolidación de la equidad, y articulando así lo jurídico con lo social.

El estudio adopta una perspectiva interdisciplinaria que integra elementos jurídicos, económicos y sociales, permitiendo abordar la complejidad de la fijación salarial desde una mirada crítica que examina cómo las normas influyen en la sociedad y viceversa, evaluando el impacto social de las políticas salariales en la movilidad económica y la justicia distributiva. Dado su carácter descriptivo, se describe la evolución normativa y social del salario mínimo, así como las interacciones entre las normas constitucionales y las condiciones económicas reales, destacando brechas entre el ideal de vitalidad salarial y la práctica cotidiana.

El propósito es analizar la movilidad salarial en Colombia y su eficacia en garantizar el derecho constitucional al salario mínimo vital y móvil conforme a lo establecido en la Constitución Política de Colombia de 1991, evaluando dicha eficacia a través del examen de leyes, indicadores económicos y jurisprudencia constitucional. Para ello, se utilizan herramientas metodológicas como el análisis documental, bibliográfico y la revisión jurisprudencial, que permiten reconstruir el marco histórico-jurídico, y generar una interpretación crítica alineada con principios de justicia social.

## Desarrollo

### **Evolución Histórica y Jurídica del Salario Mínimo Vital y Móvil.**

El ser humano a lo largo de la historia de la Humanidad ha buscado lograr satisfacer sus necesidades básicas, no sólo individuales, sino también familiares y comunitarias. Esta necesidad ha sido el motor para la organización de diversas formas de trabajo y producción a través del tiempo. Con el paso del tiempo hemos en-

contrado que esta necesidad se transformó a lo que se conoce hoy como trabajo, Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999), el trabajo se entiende como “*El Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos*” Concepto esencial para el desarrollo de este acápite, en el sentido del trabajo remunerado.

En tiempos preindustriales, la retribución por el trabajo se daba mediante el trueque o el intercambio de bienes y servicios, encontramos que con el desarrollo de la economía monetaria, esta forma de pago evolucionó hacia una compensación en dinero, lo que dio origen a la noción moderna de salario.

Ahora bien, definido salario podemos referirnos al salario mínimo, el cual la Organización Internacional del Trabajo, se ha referido como “*La cuantía mínima de remuneración, garantizada por la ley, para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia*” Esta idea del SM, surge precisamente a finales del siglo XIX, como una respuesta a las injusticias sociales y la constante explotación que vivían los trabajadores, obligando a los gobiernos a dar respuesta a la clase obrera.

El salario mínimo, entendido como una remuneración básica legalmente garantizada, se introdujo por primera vez en Nueva Zelanda en 1894, seguido por Australia en 1896, estas reformas surgieron como respuesta a los abusos laborales derivados de la industrialización y buscaban asegurar condiciones mínimas de vida para la clase trabajadora.

La OIT, ha señalado en repetidas ocasiones, que uno de los propósitos esenciales del SM, es la protección de los asalariados y de esta forma poder “reducir” la desigualdad social, y encontrar un equilibrio a las relaciones de poder, permitiendo a los trabajadores, poder gozar del derecho de obtener una remuneración que le permita vivir con dignidad. En la legislación laboral de Colombia, se ha establecido que todos los trabajadores tienen el derecho constitucional de recibir este SM, en Colombia, la legislación laboral reconoce el salario mínimo como un derecho constitucional con fundamento en la justicia social. Este ingreso debe ser suficiente para garantizar una vida digna, y su ajuste periódico busca asegurar su “movilidad” en el tiempo, es decir, su capacidad de mantenerse acorde con los cambios económicos y sociales.

## Salario en Colombia

En nuestro país se vive con la premisa que solo se habla de Salario Mínimo, desde la constitución de 1991, y no es así, de salario mínimo o vital se habla desde la ley 6ta de 1945 en su artículo 4 lo siguiente:

*ARTÍCULO 4º.- El Gobierno podrá señalar, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, **los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas**, previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores. (Negrilla fuera del texto original)*

Concediendo al gobierno la facultad de poder fijar salarios mínimos para distintas regiones o actividades, dependiendo del costo de vida y los otros factores ya mencionados, ley que fue acompañada con el decreto 3871 de 1949.

Para aportar mayor practicidad, a este acápite de nuestro artículo nos permitimos realizar la siguiente línea de tiempo, en la cual de manera muy sucinta se detalla la evolución normativa que ha tenido nuestro país el SM.

Decreto 236 de 1963. Colombia a inicios de la década de 1960, atravesaba una etapa de transición institucional tras el período de violencia partidista, lo que nos llevó que, con la firma del Frente Nacional en 1958, se buscará estabilizar el país y económica, además de mejorar las estructuras sociales.

Siendo este decreto uno de los primeros esfuerzos por parte del Estado colombiano para intervenir en la protección de los trabajadores mediante la fijación del salario mínimo legal, este a grueso modo trataba de una medida orientada a garantizar un nivel básico de ingresos, suficiente para cubrir las necesidades fundamentales del trabajador y su familia, considerando variables como el costo de vida, la actividad desempeñada, en la región en la que se desarrollaba la labor.

Decreto 240 de 1963, este término complementando al mencionado con anterioridad, al definir los mecanismos técnicos y criterios específicos para determinar

y revisar los salarios mínimos, en un país con grandes disparidades regionales y económicas como el nuestro, se hacía necesario establecer un método sistemático para actualizar periódicamente los salarios mínimos, de modo que no quedaran rezagados frente a la inflación o los cambios en la economía. Esta norma reafirmó el compromiso del Estado con la protección del ingreso laboral, fortaleciendo la institucionalización de las políticas salariales.

Decreto 577 de 1972, reglamentó salarios mínimos especiales para el sector agrícola. Para los años 70, el país experimentaba un aumento en los niveles de pobreza rural, junto con una baja productividad agrícola y poca protección laboral en el campo, este decreto introdujo salarios mínimos especiales para el sector agrícola, reconociendo las 3 particularidades más destacadas de este sector: 1. Informalidad. 2. Jornadas variables. 3. Bajo acceso a la seguridad social.

El objetivo era reducir la brecha entre los trabajadores rurales y urbanos, brindando mayor justicia en la remuneración del trabajo rural, históricamente marginado en las políticas públicas. Durante los años setenta, Colombia profundiza en su proceso de urbanización, lo cual acentuaba las desigualdades salariales entre los territorios urbanos y rurales, en respuesta a ello, el gobierno tomó la decisión de clasificar los salarios mínimos en dos grandes categorías:

- Trabajos en zonas urbanas
- Trabajos en zonas rurales
- Decreto 3506 de 1983: El cual logró consolidar un único salario mínimo en todo el territorio nacional.

A comienzos de los años 80, Colombia enfrentaba una crisis económica marcada por el aumento del desempleo, la inflación y el déficit fiscal, este decreto representó una reforma estructural en materia salarial al unificar el salario mínimo a nivel nacional, eliminando las diferencias entre lo urbano y lo rural, esta medida simplificó el sistema y reafirmó la idea de que todo trabajador, sin importar el lugar o tipo de labor, merecía un mismo umbral mínimo de ingresos. Fue un avance hacia una legislación más equitativa y eficiente.

Ley 54 del 1987. Esta creó el Consejo Nacional de Salarios, un órgano consultivo encargado de analizar y recomendar ajustes anuales del salario mínimo estaba compuesto por representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores. La creación de este consejo tuvo como finalidad fortalecer el diálogo tripartito y

fomentar acuerdos equilibrados sobre los reajustes salariales, basados tanto en el análisis económico como en la realidad social del país.

Ley 278 de 1996. Tras la promulgación de la Constitución de 1991, Colombia adoptó un enfoque más participativo y garantista en sus políticas laborales. La Ley 278 de 1996 respondió a este nuevo marco constitucional al establecer un sistema permanente y formal de concertación salarial y laboral, a través de la creación de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, esta comisión institucionalizó el diálogo social entre el Estado, empresarios y trabajadores, asegurando que los ajustes del salario mínimo no fueran decisiones unilaterales, sino productos de negociación basados en la equidad y el consenso. La ley consolidó un enfoque moderno en la gobernanza laboral del país.

Con la Constitución de 1991 en su artículo 53, el salario mínimo logra adquirir un rango constitucional, disponiendo que la remuneración tendrá en cuenta los principios de “*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo*” (...)

Este precepto constitucional logra consagrar la garantía de cubrir las necesidades básicas (mínimas) y el ajuste periódico de este salario colocando un equilibrio en la relación empleado y empleador.

### **La OIT y el Salario mínimo vital y móvil**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha promovido el principio del “salario mínimo vital y móvil”, entendido como una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias, la cual debe estar ajustándose periódicamente conforme al costo de vida. Este principio ha sido adoptado formalmente en Colombia en su Constitución Política de 1991 (art. 53), aunque su implementación ha enfrentado desafíos estructurales y socioeconómicos persistentes. Ahora bien, encontramos que el Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos (1970), ratificado por Colombia en 1973, este convenio enfatiza que los Estados deben garantizar un salario mínimo.

El Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 de la OIT destaca que los salarios mínimos en América Latina, incluido Colombia, han perdido poder adquisitivo real debido a presiones inflacionarias, lo que contradice el principio de “movilidad”

salarial previsto por el derecho internacional cuando se habla de “movilidad” del salario hace referencia a su capacidad de ajustarse al alza periódicamente para mantener el poder adquisitivo del trabajador, aunque en nuestro país existe una revisión anual del salario mínimo, esta se encuentra condicionada por criterios económicos como el índice de precios al consumidor (IPC) y la productividad. Por esto, la OIT ha señalado que estos criterios no siempre se traducen en incrementos reales suficientes, y que la fórmula de ajuste debe considerar, de forma más amplia, el bienestar y las condiciones sociales de los trabajadores.

Colombia, por ejemplo, cuenta con una comisión tripartita para definir el salario mínimo, sin embargo, ha advertido que, en la práctica, el proceso no siempre garantiza una concertación efectiva, y muchas veces se impone el criterio gubernamental por decreto ante el desacuerdo entre empleadores y trabajadores. Es por esto por lo que las observaciones dadas por la OIT son claras: *el país debe garantizar que el salario mínimo permita condiciones de vida dignas y que su ajuste refleje más que variables técnicas; debe integrar una visión de justicia social y derechos humanos.* La movilidad del salario debe trascender la cifra anual para convertirse en un instrumento real de redistribución y equidad, en línea con los estándares internacionales.

2. Identificar los factores jurídicos, económicos y sociales que inciden en la determinación del salario mínimo y móvil en Colombia.

3. Evaluar si el salario mínimo vigente garantiza efectivamente el derecho a la movilidad salarial.

## **Estándares del Salario Mínimo y Móvil en Colombia**

### ***Determinación Jurídica del El Salario Mínimo y Móvil en Colombia.***

Colombia es un Estado social de Derecho. Conforme al preámbulo de la Constitución Nacional, dicha manifestación política no es un compromiso simbólico; consigo dispone una gran carga de dogmática constitucional y trae múltiples implicaciones que afectan nuestro diario vivir como asociados o ciudadanos de esta nación. Entre estas se encuentra que, si bien existen normas jurídicas que regulan las actividades y el diario vivir de las personas, todas ellas deben garantizar a los asociados condiciones óptimas para una vida digna. Todo lo contrario a esta concepción debe ser excluido, apartado o inaplicado, ya sea del ordenamiento jurídico

(control de constitucionalidad) o del caso en concreto (control vía excepción), tal como lo establece la Corte Constitucional.

Con el término social se señala que la acción del Estado debe dirigirse a garantizarle a los asociados condiciones de vida dignas. Es decir, con este concepto se resalta que la voluntad del Constituyente en torno al Estado no se reduce a exigir de éste que no interfiera o recorte las libertades de las personas, sino que también exige que el mismo se ponga en movimiento para contrarrestar las desigualdades sociales existentes y para ofrecerle a todos las oportunidades necesarias para desarrollar sus aptitudes y para superar los apremios materiales (Corte Constitucional, 1998).

Ahora bien, frente a los derechos laborales, en especial el salario mínimo y móvil, se cuenta con múltiples disposiciones de rango constitucional que establecen deberes y obligaciones del Estado frente a los asociados, tales como el establecido en el artículo 25, que consagra al trabajo como un derecho y una obligación del Estado; y en el artículo 53, que establece los principios rectores del derecho laboral, consagrando disposiciones como una remuneración mínima, vital y móvil, objeto de análisis en el presente artículo.

Frente a los sectores productivos, fuente importante de empleo en Colombia, y según las más recientes estadísticas del DANE<sup>5</sup>, el sector privado representa más del 80 % de los empleos formales en el país. El Estado colombiano reconoce en su Carta Magna que este sector cumple una función social, determinada por el desarrollo y la prosperidad social general. Es por ello que, en concordancia con el artículo 334, el constituyente estableció que la economía está a cargo del Estado, con el fin de cumplir los objetivos y la misionalidad de lo consagrado en el artículo 2 de nuestra Carta Política, que consagra los fines esenciales del Estado.

No obstante, además de las prerrogativas constitucionales, existen disposiciones legales que regulan la fijación del salario mínimo en Colombia. Conforme al literal d) del artículo 2 de la Ley 278 de 1996, se establece que aquella Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, contemplada en nuestra Constitución Nacional, fijará el salario teniendo en cuenta que debe mantener una vida digna para el trabajador y su familia.

5 Boletín Técnico. 27 de junio de 2025.

De tal manera, está plenamente consignado en el texto constitucional y legal que una de las determinaciones jurídicas para la fijación de un salario mínimo es salvaguardar las condiciones de dignidad humana. Esto garantiza los valores dogmáticos de nuestra Constitución, cuerpo normativo que guía a todo nuestro ordenamiento jurídico, en concordancia con los fines esenciales del Estado colombiano.

Sin embargo, en la realidad, al no poder llegar a un acuerdo entre las partes, el salario mínimo en Colombia es fijado bajo reglas de orden económico, que se expondrán a continuación.

### ***Contemplaciones Económicas y Aportes de los Sectores Productivos.***

Ahora bien, frente a las determinaciones jurídicas que deben seguirse para la fijación del Salario Mínimo en Colombia, en cumplimiento de principios constitucionales y normatividad vigente, nos encontramos ante una economía colombiana en vía de desarrollo. Estos países, según CUAIEED:

A estos países también se les conoce como tercer mundistas y siempre están buscando levantar su capital a la par de los países desarrollados. Tienen ciertas riquezas, servicios o actividades productivas pero no son bien gestionadas- Por lo general, estos países están ubicados en América debido y mucho de su situación económica está arraigada a su pasado de conquista.

En el mismo sentido el ILEP establece que:

Los países en vías de desarrollo son en general países que no han logrado un nivel significante de industrialización relativa a sus poblaciones, y que no tienen un estándar de vida alto. Hay una fuerte correlación entre ingresos medios y un gran crecimiento de la población.

Frente al panorama colombiano, es importante resaltar el desarrollo económico obtenido en la última década, la regulación de la inflación, el desarrollo de instituciones consolidadas, entre otros factores. Sin embargo, conforme a lo establecido por el Banco Mundial, el crecimiento de la economía colombiana es estable, pero sigue sin ser suficiente, con una productividad estancada durante años. Esto ha contribuido a que el progreso de la población general se vea limitado, incluso afectando la reducción de las brechas sociales y la desigualdad, lo cual repercute de manera directa en la fijación del salario.

Si bien este se espera sea fijado en las mesas tripartitas, lo cierto es que los gremios y los sindicatos pocas veces logran llegar a un acuerdo, dejando al Gobierno Nacional la obligación de fijarlo. Claramente, esta fijación debe ir acorde con parámetros objetivos y con la realidad de la economía, obedeciendo a tasas, indicadores y criterios económicos, tales como la inflación, la productividad, el incremento del producto interno bruto y el índice de precios al consumidor, todos estos parámetros fijados en la Ley 278 de 1996.

Otro aspecto que merece atención es que dicha normatividad fue revisada por la Corte Constitucional de Colombia la cual resolvió:

(...) declarar **EXEQUIBLE** el artículo 8 de la Ley 278 del 30 de abril de 1996, en el entendido de que, al fijar el salario mínimo, en caso de no haberse logrado consenso en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, el Gobierno deberá motivar su decreto, atendiendo, con el mismo nivel e incidencia, además de la meta de inflación del siguiente año, a los siguientes parámetros: la inflación real del año que culmina, según el índice de precios al consumidor; la productividad acordada por la Comisión Tripartita que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; la contribución de los salarios al ingreso nacional; el incremento del producto interno bruto (PIB); y con carácter prevalente, que habrá de reflejarse en el monto del aumento salarial, la especial protección constitucional del trabajo (art. 25 C.P.) y la necesidad de mantener una remuneración mínima vital y móvil (art. 53 C.P.); la función social de la empresa (art. 333 C.P.) y los objetivos constitucionales de la dirección general de la economía a cargo del Estado (art. 334 C.P.), uno de los cuales consiste en “asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso a los bienes y servicios básicos. (Corte Constitucional, 1999)

Lo que significa que el Gobierno Nacional, al momento de fijar el salario mínimo para una vigencia futura, debe tener en cuenta los factores económicos de la vigencia actual, contemplada desde el 1 de enero del año en curso hasta la fecha de expedición del decreto. Esto garantiza el sostenimiento de las condiciones actuales, manteniendo un equilibrio en el poder adquisitivo de los trabajadores y sus familias, o un aumento en las condiciones y calidad de vida de los trabajadores, aunado a un incremento en su poder adquisitivo. Situaciones contrarias a lo manifestado son plenamente inconstitucionales.

En la última mesa de concertación según INFOBAE, los gremios manifestaron que al aumento debe ir en concordancia con parámetros y metas económicas de la nación, señalando “*no solo las necesidades de los trabajadores, sino también el impacto que podría tener en la economía del país*”

Tales parámetros, que se habilitan de manera subsidiaria para el Gobierno Nacional en caso de no existir un acuerdo entre los miembros de la comisión tripartita, son necesarios, ya que cualquier cuerpo normativo o acuerdo para fijar algo tan trascendental como el salario mínimo debe responder a las condiciones reales y materiales de la economía, toda disposición que no se ajuste a ello generará un impacto negativo en la economía.

Los parámetros actuales deberían mejorar de manera proporcional, realista y suficiente, con el fin de desarrollar un salario mínimo que responda a las necesidades de los colombianos, ya que no se trata de simples cifras y números. Esta afirmación se realiza bajo el entendido de que todos los recursos recibidos por el trabajador son utilizados para el mejoramiento de su nivel y calidad de vida.

En definitiva, las principales determinaciones económicas para la fijación del salario mínimo son:

1. Meta de inflación del año próximo
2. Inflación real del año que culmina
3. Índice de precios al consumidor
4. Indicadores de productividad
5. Contribución del salario al ingreso nacional
6. Incremento del producto interno bruto

### ***Perspectiva Ciudadana y Exigencias Sindicalistas***

El salario mínimo en Colombia es uno de los temas más importantes para los colombianos. Todos los años, a inicios de diciembre, se conforman las mesas de concertación para fijar el salario mínimo del próximo año. La mesa tripartita tiene fecha límite hasta el 15 de diciembre para lograr un consenso sobre el aumento del salario mínimo; de no lograrse dicho acuerdo, el Gobierno fijará el aumento.

Este país tiene múltiples realidades. Tal como lo describe Carrero Zuleta, existen personas que “*estaban luchando para llegar a fin de mes, contando cada moneda*

*que llegaba a sus bolsillos para poder cumplir con sus responsabilidades económicas*”. Dichas afirmaciones no faltan a la verdad, inclusive llegando a panoramas en los cuales, según el DANE, el 46,1 % de la población ocupada ganaba menos de un salario mínimo. Esto genera múltiples dificultades para aquellas personas que, en su diario vivir, están sujetas a una remuneración diaria que depende y varía conforme a la realización de las labores del día remunerado, sin prestaciones o con las mínimas condiciones laborales.

Esta remuneración parece ser la indicada para sobrevivir, no para vivir dignamente, según Cristian González “un salario mínimo no es suficiente para sostener un hogar”(Youtube, 2025), dicha retribución mensual no es suficiente para sufragar gastos de ocio, recreación, entretenimiento, entre otros gastos indispensables para un desarrollo efectivo y pleno de nuestra personalidad y dignidad humana.

Frente a las exigencias de los sindicatos, en la última mesa de concertación según El Espectador “*los sindicatos celebraron la medida como un avance para los trabajadores*” (2024). Estos sindicatos siempre velan por incrementos significativos que superen el IPC y la inflación acumulada, garantizando un salario digno y el aumento en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, en esta última mesa de negociación y frente al incremento mediante decreto Fabio Arias, Presidente de la Central Unitaria de trabajadores (CUT) manifestó lo siguiente:

Es una cifra realmente importante y significativa, una forma de ir reduciendo la grave brecha salarial que los gobiernos neoliberales y pro empresariales nos dejaron anteriormente. Nos parece un buen resultado, un buen incremento y, obviamente, es un esfuerzo que hemos hecho los trabajadores. (El Espectador, 2024).

Cabe resaltar que la propuesta llevada por los sindicatos a las mesas de concertación fue de un incremento del 12 %, y el aumento realizado por el Gobierno Nacional correspondió a un 9,5 %. Aun así, fueron realizadas las anteriores declaraciones: un salario mínimo más justo, equitativo y proporcional impulsa la movilidad social, fomenta la prosperidad colectiva y promueve el establecimiento de la paz mediante la equidad social.

## ***Retos y Perspectivas de la Movilidad Salarial en Colombia***

- Brechas entre el salario mínimo y el costo de vida: Desafíos institucionales en la movilidad salarial.

En Colombia la relación entre el salario mínimo y el costo de vida es uno de los principales temas de debate en el ámbito legal, social, legislativo y económico. Esta brecha expone la distancia significativa entre los ingresos laborales de los trabajadores que reciben cada mes un SMLMV y las principales y primordiales necesidades para su subsistencia de los trabajadores y sus familias, reflejándose ciertas dificultades en la estructura de cómo se remunera el mercado laboral nacional e implementación estatal de garantías que permitan una movilidad salarial efectiva conforme a los parámetros constitucionales, tal como señala Camacho y Leighthon (2022).

el aumento en muchos rubros de la economía, hará que se siga en una espiral de insatisfacciones, ya sea que los trabajadores sientan que no alcanza para sufragar los gastos más básicos de un hogar, que los empleadores aducen que las utilidades de las empresas no son suficientes para acatar tales incrementos, o que la ciudadanía proteste al observar cómo los precios de bienes y servicios se han elevado.

El Salario mínimo mensual vigente (SMLMV) tiene una función fundamental dentro de la economía y sociedad, este es asegurar un ingreso o retribución base o básica que permita satisfacer las necesidades fundamentales del trabajador. Sin embargo, el aumento de este suele responder más a criterios de control inflacionario que a estudios técnicos sobre el costo real de la canasta básica familiar. Por ello, el salario mínimo en muchas ocasiones queda un poco ajustado o no alcanza a cubrir las necesidades como alimentación, vivienda, transporte, salud, educación y recreación, lo que limita consigo el desarrollo humano bajo el entendido de poder disponer o tener más libertad para hacer lo que nos satisfaga conforme a la postulados de Nussbaum o Sen, y principios constitucionales tales como la dignidad humana.

Uno de los principales retos institucionales es lograr de manera acertada, adecuada y óptima al Estado y los sectores productivos una articulación con el fin de lograr la movilidad salarial que responda a las necesidades de las personas, ya que sí bien existen organizaciones o espacios como la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, su funcionamiento se ve truncado

o frustrado por tensiones y discordancias entre el sector productivo, los trabajadores y el gobierno nacional. La falta de acuerdos y la falta de acompañamiento y seguimiento impiden que las negociaciones salariales den como resultado una mejora tangible y nominal en la calidad de vida de los trabajadores.

Las condiciones actuales del mercado laboral afectan de manera significativa a los trabajadores informales, quienes presentan dificultades para acceder a empleos formales y con mejores condiciones de remuneración. Esto crea un ciclo continuo de pobreza, desigualdad e informalidad, limitando la capacidad de ascenso social, es por ello las políticas laborales nacionales deben responder al aumento de la productividad y eficiencia, y que ésta se refleje en el aumento de los trabajadores ya sea de manera general o sectorizada

- Nuevos tipos de empleo y su impacto en el principio de salario mínimo móvil.

El surgimiento de nuevas formas de empleo responde a una transformación de la sociedad que a su vez viene acompañado de cambios en el mercado laboral, el cual se encuentra marcado por la era digital, la economía de plataformas y la flexibilización contractual. En Colombia, este fenómeno ha modificado las relaciones de trabajo “tradicionales” o “convencionales”, generando a su vez tensiones con los principios fundacionales del derecho laboral, especialmente con el principio de salario mínimo vital y móvil, entendido este, como el derecho de toda persona trabajadora a una remuneración suficiente que preserve su poder adquisitivo en el tiempo.

La naturaleza jurídica de las nuevas formas de empleo han generado un debate doctrinal sobre los límites del contrato de trabajo tradicional, de acuerdo al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, una relación laboral se configura por la existencia de tres elementos: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación. No obstante, el surgimiento de modalidades como el trabajo en plataformas digitales, el teletrabajo, el trabajo freelance o el empleo por horas ha difuminado la noción de subordinación, sustituyéndola por nuevas formas de control económico y tecnológico. En el territorio colombiano existen empresas como Rappi, Uber o Didi, que se presentan como intermediarias tecnológicas que conectan a oferentes y demandantes de servicios, pero en la práctica ejercen un control riguroso mediante algoritmos que asignan tareas, determinan tarifas, califican el desempeño y pueden incluso bloquear el acceso a la plataforma.

Este tipo de control, aunque no sea formalmente jurídico, constituye lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) ha denominado una subordinación algorítmica, es decir, una forma de dependencia mediada por la tecnología que reproduce las dinámicas de mando y control propias de la relación laboral subordinada. En el contexto colombiano, la falta de reconocimiento de esta subordinación tecnológica ha permitido que miles de “colaboradores” de plataformas operan bajo contratos civiles o comerciales, sin acceso a derechos laborales básicos como el salario mínimo, la afiliación al sistema de seguridad social o la protección frente a despidos arbitrarios.

El teletrabajo y el trabajo remoto, por su parte, se consolidaron en Colombia mediante la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y, más recientemente, el Decreto 555 de 2022, aunque estas normas buscan adaptar las condiciones laborales a entornos digitales, en muchos casos, el teletrabajo ha diluido los límites entre la vida laboral y personal, aumentando la carga de trabajo y dificultando el ejercicio del derecho a la desconexión.

A su vez, el trabajo freelance y el empleo por horas, presentan un riesgo aún mayor, puesto que trasladan al trabajador la totalidad de los riesgos económicos, eliminando cualquier garantía de ingreso estable o de acceso efectivo al salario mínimo mensual legal vigente. De acuerdo con el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (2023), la mayoría de trabajadores vinculados a plataformas digitales en Colombia perciben ingresos que no alcanzan el salario mínimo, mientras que carecen de afiliación a pensiones y salud, lo que evidencia la desigualdad social y económica.

El impacto de estas transformaciones sobre el principio de salario mínimo vital y móvil es significativo, entendiendo que este principio, además de su dimensión económica, cumple una función redistributiva y de justicia social, pues busca asegurar que los trabajadores mantengan un nivel de vida digno frente al aumento del costo de vida. Por lo anterior, la actualización de este es anual y no caprichosa o a la voluntad de una sola persona, este salario es definido por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en virtud de la Ley 278 de 1996, y garantiza que el salario mínimo preserve su valor real.

Sin embargo, este mecanismo pierde efectividad cuando amplios sectores del trabajo quedan excluidos de su aplicación, y los trabajadores por cuenta propia, los freelancers y los asociados a plataformas tecnológicas dependen de ingresos

variables, inestables sujetos a la demanda del mercado, sin posibilidad de beneficiarse del ajuste salarial anual ni de mecanismos de movilidad salarial. En este escenario, resulta pertinente referirnos a los distintos modelos salariales adoptados en América Latina, área geográfica en la cual se encuentra nuestro país, que nos permitirá comprender cómo otras economías establecen el salario mínimo legal.

- Modelos que determinan el salario mínimo legal en países de América.

En muchos países del hemisferio sur americano, el salario mínimo legal, se fija mediante decisión gubernamental directa, tomando en cuenta indicadores, como inflación, productividad, crecimiento económico entre otros, aunque este modelo garantiza agilidad administrativa, ha sido criticado por su limitada participación social. Un ejemplo de esto es Brasil, donde el salario mínimo se define anualmente mediante decreto, basado en el año anterior y el PIB.

Para otros países de la región se aplica el modelo de concertación tripartita, el cual busca equilibrar los intereses de los tres actores de las relaciones laborales, trabajadores, empleadores y el estado, en este esquema una comisión conformada por un representante de cada sector, negocia anualmente el salario mínimo considerando variables económicas y sociales. En países como Colombia, la comisión permanente de concertación de Políticas Salariales y laborales, creada por la ley 278 de 1996, determina el salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

Aunque esta concertación se encuentra fundamentada en el diálogo social, estas negociaciones suelen con frecuencia terminar sin un consenso, lo que obliga a los gobiernos a fijarlo de manera unilateral en el caso de Colombia. Países como México, se fija por medio de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) que aplica un sistema muy parecido al colombiano, con revisiones anuales y regionalización del salario, este país recientemente adoptó el concepto de este salario como “salario digno” llegando al bienestar social.

En países como Argentina, el salario mínimo se define mediante negociaciones en el Consejo del Salario, el Empleo y la Productividad, el cual está formado por representantes de sindicatos, empresas y el Estado. Este modelo ha permitido ajustes más dinámicos y frecuentes, reflejando la inflación y los costos de vida, y reforzando la naturaleza de “movilidad” del salario mínimo, uno de los países con el que se comparte frontera como Chile, aunque fija su salario mediante ley, la concertación social y el diálogo con las centrales sindicales siendo estos elementos decisivos para fijarlo.

## Conclusiones

La presente investigación en curso evidencia que el principio del salario mínimo vital y móvil, a pesar de su estipulación constitucional y su reconocimiento como derecho laboral fundamental, enfrenta importantes limitaciones estructurales frente a la transformación contemporánea del trabajo. Las recientes modalidades de empleo, principalmente las plataformas digitales, la tercerización y la economía de servicios independientes, han alterado el modelo clásico de la relación laboral, generando lagunas de protección en los que la movilidad salarial pierde eficacia práctica.

El análisis de las determinaciones jurídicas y económicas que repercuten e inciden en la fijación del salario mínimo en Colombia evidencia las tensiones constantes entre los principios y valores constitucionales de dignidad humana y justicia social, y las bases estructurales de una economía en desarrollo y los sectores productivos. Si bien nuestra Carta Magna consagra el derecho a una remuneración mínima, vital y móvil, en la realidad las decisiones en torno al salario mínimo, son tomadas con base en factores macroeconómicos más que en consideraciones de equidad y bienestar social. La carencia de consenso en las mesas tripartitas ha dejado en manos del gobierno nacional la responsabilidad de equilibrar interés sociales y de los sectores económicos y productivos, lo cual debe motivarse conforme a criterios objetivos y la prevalencia del trabajo como valor esencial dentro de un Estado Social de Derecho. El principal reto radica en lograr que la fijación del salario mínimo en Colombia no solo mantenga el poder adquisitivo de los consumidores y trabajadores, sino que refleje una movilidad real en los salarios, garantizando el cumplimiento de los mandatos superiores como el de la vida digna para todos los colombianos.

En este sentido, frente a la evolución del mercado laboral y el crecimiento de nuevas formas de empleo impulsadas por la tecnología, es menester replantear los mecanismos de protección y actualización del salario mínimo en Colombia; la experiencia comparativa en América Latina demuestra que los modelos de concertación tripartita, cuando son verdaderamente participativos, facilitan ajustes más ágiles y alineados con la realidad socioeconómica, potenciando la dimensión “móvil” del salario mínimo y su función redistributiva. Sin embargo, para que ello sea posible en el contexto colombiano, es necesario reconocer jurídicamente las nuevas formas de subordinación, como la algorítmica y ampliar las garantías laborales a los trabajadores de plataformas, freelance y por cuenta propia, quienes hoy

permanecen al margen de los beneficios derivados del salario mínimo legal. Solo mediante una actualización normativa e institucional que incorpore la realidad digital del trabajo será posible materializar el principio constitucional del salario mínimo vital y móvil como garantía efectiva de dignidad humana y justicia social.

## Bibliografía

Arango, L. E., Herrera, P., & Posada, C. E. (2007). El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países (Borradores de Economía, No. 436). Banco de la República. <https://doi.org/10.32468/be.436>

Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia. 1991.

Camacho-Ramírez, A. y Leighton Campos, N. (2022). Salario mínimo en Colombia y análisis del aumento (des) afortunado del 2022. Revista Misión Jurídica, 15, (23), 221-234.

Carrero Zuleta, Dana Gabriela. (Sobre) vivir en Colombia con un Salario Mínimo. Universidad Externado de Colombia. Facultad de Comunicación Social. Conexión Externado. <https://conexion.uexternado.edu.co/sobre-vivir-en-colombia-con-un-salario-minimo/>

Grupo Banco Mundial. El Banco Mundial en Colombia. Colombia: Panorama General. <https://www.bancomundial.org/es/country/colombia/overview>. Recopilado el 26 de julio de 2025.

Corte Constitucional. Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia SU-747 de 1998. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. 2 de diciembre de 1998.

Cigüenza Riaño, Noelia. Sindicatos Destapan sus Cartas en la Negociación del Salario Mínimo del 2025. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/sindicatos-destapan-sus-cartas-en-la-negociacion-del-salario-minimo-del-2025-3408094>

Corte Constitucional. Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia C-815 de 1999. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. 20 de octubre de 1999.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Ganancias y Salario Laboral de la Población Ocupada. Enero – septiembre 2021- 2019. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/presentacion-ganancias-salarios-laborales-poblacion-ocupada-enero-septiembre-2021-2019.pdf>

Hernandez Martelo, P. (2018). La movilidad salarial en Colombia, desde la teoría de la omisión legislativa. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, vol. 10, (2018). Universidad de Cartagena. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11227/7607>

Redacción Economía. Salario Mínimo de 2025 divide opiniones de empresarios y sindicatos. <https://www.elespectador.com/economia/salario-minimo-de-2025-divide-opiniones-de-sindicatos-y-empresarios-noticias-colombia/>

Ministerio del Trabajo. Decreto 1572 de 2024. 24 de diciembre de 2024. <https://consultorsalud.com/wp-content/uploads/2025/01/DECRETO-1572-DE-24-DE-DICIEMBRE-DE-2024.pdf>

Departamento Nacional de Estadística. Boletín Técnico. Principales Indicadores del Mercado Laboral mayo de 2025. 27 de junio de 2025. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-may2025.pdf>

Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia de la UNAM. Países Desarrollados, en Vías de Desarrollo y Periféricos. [https://uapas2.unam.mx/ciencias/paises\\_desarrollados](https://uapas2.unam.mx/ciencias/paises_desarrollados). Recopilado el: 26 de julio de 2025.

Instituto Latinoamericano de Estudios de Posgrado. Países en Desarrollo ¿Qué son?. <https://www.ilep.mx/post/pa%C3%ADses-en-desarrollo-qu%C3%A9-son>. Recopilado el 26 de julio de 2025.

Saavedra, Frank. Gremios, temerosos por anuncio de Petro sobre el salario mínimo para 2025, enviaron carta al Gobierno: “Debe ser consecuente”. Infobae. <https://www.infobae.com/colombia/2024/12/24/gremios-temerosos-por-anuncio-de-petro-sobre-el-salario-minimo-para-2025-enviaron-carta-al-gobierno-debe-ser-consecuente/>

Nomesqui Rivera, Jimmy. Para qué alcanza el salario mínimo, creador de contenido quedó desilusionado al hacer el ensayo. Infobae. <https://www.infobae.com/colombia/2025/01/16/para-que-alcanza-el-salario-minimo-creador-de-contenido-quedo-desilusionado-al-hacer-el-ensayo/>

Cristian Gonzalez Recargado. Nuevo Salario Mínimo Colombia, Hagamos Cuentas. (Canal de Youtube). <https://www.youtube.com/watch?v=l-uCowP6FgA>

Arango, L. E., & Flórez, L. A. (2018). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. Banco de la República. <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstreams/156a2164-9492-4aec-ae51-e5b29400d8c0/download>

Arango, L. E., & Posada, C. E. (2008). El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. *Ensayos sobre Política Económica*, 26(54), 12–50. <https://doi.org/10.32468/espe.54.01>

Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 53. <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-53>

Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de Trabajo*, 3(4), 33–36.

Jaramillo, C. L. G. (1990). Intervención del Estado en la fijación del salario. *Estudios de Derecho*, 50(110), 43–60. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/red/article/view/332478/20788372>

Ministerio del Trabajo de Colombia & Organización Internacional del Trabajo. (2020). El salario mínimo en Colombia: análisis y desafíos para una política salarial inclusiva y sostenible. [https://www.ilo.org/bogota/publicaciones/WCMS\\_752128/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/bogota/publicaciones/WCMS_752128/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (1970). Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C131](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131)

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Informe mundial sobre salarios 2022–2023: El impacto de la inflación y del COVID-19 sobre los salarios y el poder adquisitivo. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_862135/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_862135/lang--es/index.htm)

Salazar-Mejía, J. F. (2018). El salario mínimo en Colombia: evolución y debates centrales en sus últimos 25 años [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/20408/1/El%20salario%20mínimo%20en%20Colombia%20evolución%20y%20debates.pdf>